

GEHÄLTER FÜR FÜHRUNGSPPOSITIONEN NÄHERN SICH WELTWEIT AN

Die Bezahlung von Beschäftigten mit gleichwertigen Tätigkeiten differiert im internationalen Vergleich teilweise erheblich. Allerdings gleichen sich die Gehälter bei steigenden Positionen zunehmend an.

Von William Eggers

Einfache Tätigkeiten in schnell wachsenden Märkten wie Brasilien oder China werden erheblich schlechter bezahlt als in reifen Märkten wie etwa Deutschland. So erhält ein Facharbeiter in China ein Jahresgehalt von etwa 4.500 Euro, während ein deutscher Arbeitnehmer mit vergleichbarer Tätigkeit durchschnittlich rund 34.000 Euro in der Lohntüte hat. Doch die Gehaltslücke zwischen den reifen und den schnell wachsenden Märkten schließt sich zunehmend, je höher die Position ist. Zwar verdient ein Bereichsleiter in einem Großunternehmen in Deutschland mit etwa 109.000 Euro jährlich immer noch besser als sein Pendant in China oder Brasilien, doch mit einem Jahresgehalt von 88.000 Euro in China oder von 84.000 Euro in Brasilien ist der prozentuale Unterschied bei weitem nicht mehr so groß. Grund für diese Annäherung ist der zunehmend globalisierte Arbeitsmarkt für Jobs mit gehobener Verantwortung.

Zu diesen Ergebnissen kommt eine Untersuchung der Hay Group zur weltweiten Vergütung. Ausgewertet werden Vergütungsdaten von mehr als 22.000 Unternehmen mit 15 Millionen Mitarbeitern aus über 100

Ländern. Der seit mehr als 60 Jahren bewährte methodische Ansatz ermöglicht es, Stellen hinsichtlich ihres Wertbeitrags zu analysieren und zu kategorisieren. Die Berücksichtigung von gleichwertigen Tätigkeiten – also von Tätigkeiten mit vergleichbarem Aufgabenzuschnitt und Verantwortungsgrad – ermöglicht sowohl Vergütungsvergleiche innerhalb eines Unternehmens als auch zwischen verschiedenen Unternehmen im In- und Ausland.

Gehaltssprünge bei Beförderungen

Möglich wird die Annäherung im oberen Jobsegment durch die hohen Gehaltssprünge bei einer Beförderung in Ländern mit wachsenden Märkten. Wer befördert wird und dadurch eine Stufe weiter nach oben auf der Karriereleiter steigt, wer also eine sogenannte kleine Beförderung erhält, kann sich in Ländern wie Brasilien oder China über einen großen Gehaltssprung freuen. So bekommen Mitarbeiter in Brasilien in einem solchen Fall im Durchschnitt 27 Prozent mehr Gehalt. In China hat der Manager sogar 35 Prozent mehr auf seinem Gehaltszettel. ▶

Je höher Mitarbeiter und ihre Funktion in der Unternehmenshierarchie stehen, desto mehr gleicht sich ihr Gehaltsniveau weltweit an.



Im Vergleich dazu fällt das Gehaltsplus in reifen Märkten moderater aus. In Deutschland gibt es für eine vergleichbare Beförderung im Durchschnitt 12 Prozent mehr. Wer gar um zwei Stufen befördert wird, kann sich in China über satte 82 Prozent mehr Lohn freuen. In Brasilien schlägt eine vergleichbare Beförderung mit einem Einkommenszuwachs von 61 Prozent zu Buche. Demgegenüber fällt das Gehaltsplus in Deutschland mit 26 Prozent deutlich geringer aus.

Bei den Bewertungen orientiert sich die Studie nicht an Stellentiteln, sondern vergleicht Tätigkeiten mit ähnlichen Aufgabenzuschnitten und Verantwortungsgraden. Ein reiner Vergleich von Stellentiteln würde zu falschen Ergebnissen und somit zu Vergütungsentscheidungen führen, die die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens gefährden könnten.

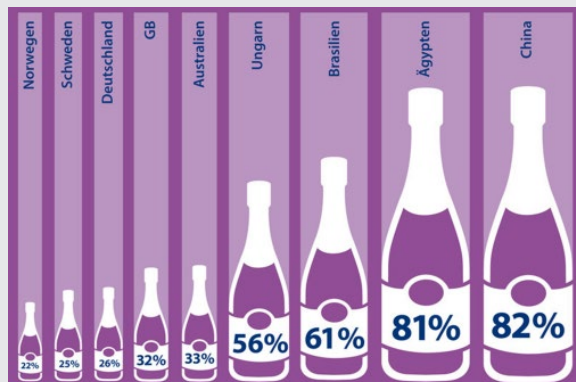
Die Studienergebnisse erlauben auch eine Aussage über die weltweite Gehaltsentwicklung. Der Vergleich zwischen reifen und wachsenden Märkten zeigt einen zweigleisigen Trend. So haben Mitarbeiter aus Wachstumsmärkten 2014 die höchsten Gehaltserhöhungen zu erwarten. In China sind es beispielsweise 8,6 Prozent. Hohe Inflation heizt die größten Gehaltszuwächse an, wodurch sich das reale Gehalt wieder verringert. Solche Entwicklungen lassen sich etwa in Argentinien mit einer Inflation von 25,7 Prozent und in Venezuela mit einer Inflation von 36,4 Prozent beobachten. Dagegen können Mitarbeiter in den reifen Märkten wahrscheinlich nur eine minimale Steigerung ihres Gehalts erwarten. So liegt die prognostizierte Gehaltsentwicklung in Deutschland auf Vorjahresniveau bei etwa 3 Prozent.



William Eggers,
Senior Vice President,
Hay Group, Frankfurt am Main

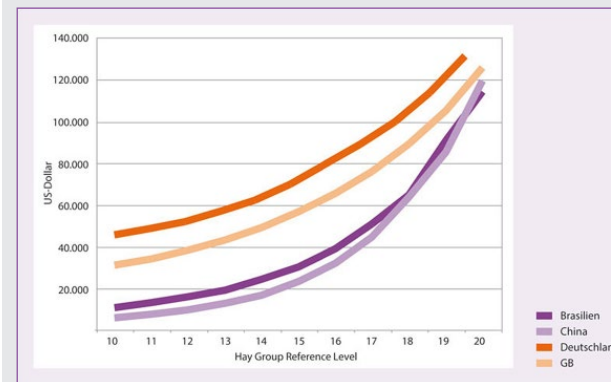
william.eggers@haygroup.com
www.haygroup.com

Große Karrieresprünge sind weltweit mit sehr unterschiedlichen Gehaltserhöhungen verbunden



Durchschnittliche prozentuale Gehaltserhöhung bei einer Beförderung um zwei Stufen. Quelle: Hay Group.

Geringes Lohngefälle zwischen reifen und schnell wachsenden Märkten bei hohen Jobpositionen



Quelle: Hay Group.